

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang peneliti paparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

Disiplin Kerja Guru di MI se-Kota Cimahi berada pada kategori tinggi hal ini berarti bahwa guru secara kehadiran, ketaatan pada prosedur kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan dan bekerja secara etis telah dilakukan dengan baik. Rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi kehadiran dan terendah adalah dimensi tingkat kewaspadaan.

*Authentic leadership* kepala madrasah di MI se-Kota Cimahi berada pada kategori sangat tinggi. artinya bahwa kepala madrasah dilihat dari indikator tujuan, nilai, kesadaran diri, hubungan dengan orang lain dan disiplin diri telah dilakukan dengan baik. Rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi tujuan dan terendah adalah dimensi hubungan dengan orang lain dan disiplin diri.

Komitmen kerja guru di MI se-Kota Cimahi berada pada kategori tinggi. guru dilihat dari indikator komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normatif telah dilakukan dengan baik. Rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi komitmen normatif dan terendah adalah dimensi komitmen rasional atau komitmen berkesinambungan.

Pengaruh *Authentic leadership* kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di MI se-Kota Cimahi signifikan dan pengaruhnya tergolong sedang. Secara praktis faktor yang menyebabkan pengaruhnya sedang antara *authentic leadership* terhadap disiplin kerja adalah belum optimalnya kepala sekolah dalam disiplin diri atau memberikan teladan kedisiplinan disekolah juga hubungan antara guru dan kepala sekolah yang dianggap masih sebatas hubungan, pembentukan visi sekolah masih ada yang terbatas pada tataran eksekutif artinya hanya beberapa orang guru yang dilibatkan padahal tujuan sekolah merupakan tujuan bersama yang harus disepakati dan dibangun bersama, nilai di sekolah yang belum sepenuhnya menjadi nilai-nilai bersama juga kesadaran diri kepala sekolah dalam memberikan

teladan yang baik dalam kedisiplinan menjadi faktor bahwa authentic leadership hanya berpengaruh sedang, sedangkan faktor terbesar yang mempengaruhi disiplin kerja adalah beberapa faktor lain seperti kompensasi.

Pengaruh komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru di MI se-Kota Cimahi memiliki pengaruh yang signifikan dan berada pada kategori sedang. Hal ini karena komitmen berkesinambungan belum optimal dilaksanakan, u guru masih mempertimbangkan ntung rugi berada di madrasah dan kesetiaan guru pada madrasah yang masih harus di tingkatkan. Disiplin kerja memang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dan komitmen merupakan bagian internal guru yang perlu dibangun bukan hanya oleh guru itu sendiri melainkan juga adanya dukungan dan pembinaan dari kepala sekolah.

Pengaruh yang ditunjukkan authentic leadership kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap disiplin kerja guru MI se-Kota Cimahi berada pada kategori sedang yang berarti keduanya memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hipotesis yang yang peneliti ajukan di terima artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara authentic leadership dan komitmen kerja guru terhadap disiplin kerja guru di MI se-Kota Cimahi. Persamaan regresi yang diperoleh linier artinya semakin tinggi authentic leadership dan komitmen kerja guru maka akan semakin tinggi juga disiplin kerja guru di MI se-Kota Cimahi.

## B. Implikasi

Beberapa implikasi yang perlu mendapat perhatian yaitu: 1) Implikasi teoritis, 2) Implikasi praktis

### 1. Implikasi teoritis

Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa authentic leadership kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap disiplin kerja guru dibandingkan dengan variabel authentic leadership.

Hal ini pada dasarnya mendukung pernyataan yang mengatakan bahwa authentic leadership dan komitmen kerja guru akan berpengaruh terhadap disiplin guru secara signifikan.

## **2. Implikasi praktis**

### **a. Disiplin kerja guru**

Implikasi penelitian ini untuk disiplin kerja guru jika tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya maka proses pembelajaran akan terganggu, dan pada akhirnya akan membuat prestasi siswa menurun. Disiplin guru yang rendah akan berpengaruh juga pada penegakan peraturan disekolah.

### **b. Authentic leadership**

Implikasi penelitian ini bagi authentic leadership adalah jika kepala sekolah tidak mampu menjadi teladan dan membangun hubungan dengan baik maka komunikasi antara guru dan kepala sekolah tidak akan berjalan optimal sehingga koordinasi tidak berjalan yang berakibat kepala sekolah tidak akan mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada di sekolah, tujuan sekolah tidak akan tercapai dengan optimal.

### **c. Komitmen kerja guru**

Implikasi penelitian ini bagi komitmen kerja guru adalah jika guru tidak memiliki komitmen kerja terutama dalam hal pertimbangan untuk tetap di sekolah tersebut maka guru akan mencari sekolah lain yang dianggap akan lebih menguntungkan sehingga sekolah akan kehilangan guru terbaik dan proses pembelajaran akan terganggu sehingga prestasi siswa tidak akan optimal.

## **C. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

### **1. Disiplin kerja guru**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja guru secara umum sudah tinggi, namun tidak hanya tinggi melainkan harus ditingkatkan lagi menjadi sangat tinggi terutama kewaspadaan diri guru dalam bekerja. Rekomendasinya adalah guru harus dilibatkan dalam berbagai kegiatan yang produktif juga

dilibatkan dalam pembuatan aturan sistem aturan, perilaku, norma, kriteria dan standar kerja sehingga muncul disiplin dalam dirinya tanpa harus diawasi.

## 2. Authentic leadership kepala sekolah

Dimensi authentic leadership yang paling kecil adalah hubungan dengan orang lain dan disiplin diri, kepala sekolah harus mampu menjadi teladan bagi guru terutama dalam hal kedisiplinan seperti datang ke sekolah lebih awal dan pulang sesuai dengan peraturan, dan juga harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan guru maupun kolega dengan cara mengikuti berbagai pelatihan public speaking, berbagi informasi dengan guru dan staf.

## 3. Komitmen kerja guru

Ada sebagian guru yang masih ragu untuk berkomitmen di sekolah tersebut dengan pertimbangan untung dan rugi sehingga guru harus diyakinkan oleh kepala sekolah bahwa madrasah dan pekerjaan guru di sana merupakan pilihan terbaik, motivasi dan pembinaan untuk menjadi guru yang lebih baik diperlukan serta pembukaan peluang untuk menjadi berkembang di sekolah sehingga mampu meyakinkan guru untuk tetap berada di sekolah tersebut.

## 4. Peneliti selanjutnya

Agar lebih fokus peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian authentic leadership, komitmen kerja dan disiplin kerja secara kuantitatif dan banyak dimensi dari authentic leadership yang harus dikaji lebih mendalam di sekolah atau madrasah, juga mendalami faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja juga perlu dikaji lebih lanjut serta melakukan penelitian di sekolah dan dikomparasikan hasilnya dengan penelitian ini.